



Les initiatives de gestion de la diversité sexuelle des grandes entreprises

Marie Geoffroy

Candidate à la maîtrise en sexologie –
Université du Québec à Montréal

Sous la direction de Line Chamberland

PLAN DE LA PRÉSENTATION

1. Le contexte légal
2. Quelques chiffres sur la discrimination et l'homophobie au travail
3. Quelques chiffres sur les initiatives de gestion de la diversité sexuelle
4. La gestion de la diversité sexuelle
5. Extraits d'entrevues
6. Les micro-agressions sur la base de l'orientation sexuelle
7. Le projet de mémoire en cours

LE CONTEXTE LÉGAL AMÉRICAIN

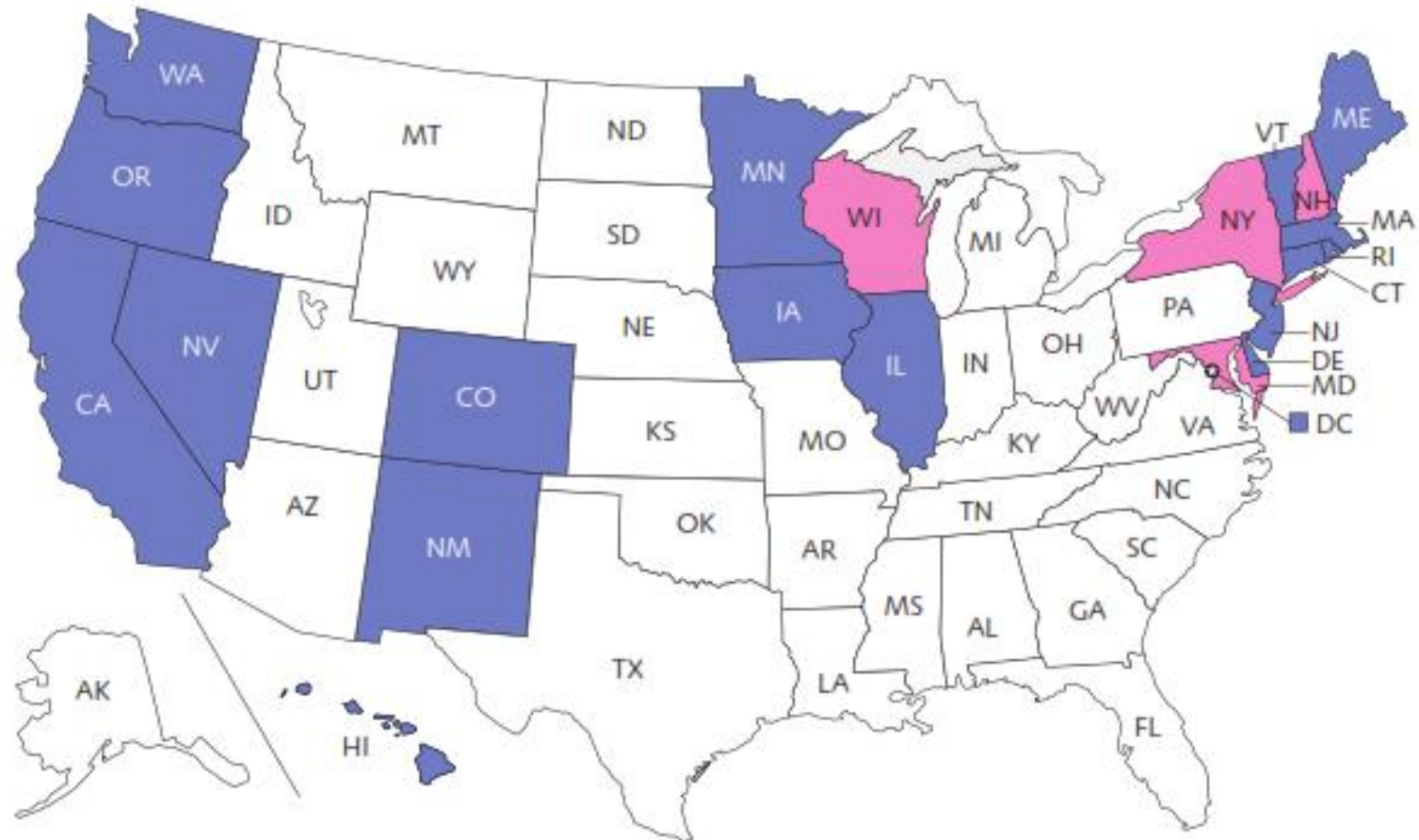
- Importance du contexte où sont menées les études sur le vécu des employé(e)s de minorités sexuelles

Aux États-Unis

- Aucune loi au niveau fédéral qui interdit la discrimination sur la base de l'orientation sexuelle ou l'identité de genre dans l'emploi
- *Employment Non-Discrimination Act (ENDA)*
- 22 États américains prohibent la discrimination sur la base de l'orientation sexuelle dans l'emploi
- 18 États américains prohibent la discrimination sur la base de l'identité de genre dans l'emploi

State Nondiscrimination Laws in the U.S.

This map was last updated on June 21, 2013



States banning discrimination based on sexual orientation and gender identity/expression (17 states and the District of Columbia)
Minnesota (1993); Rhode Island (1995, 2001)¹; New Mexico (2003); California (1992, 2003)¹; District of Columbia (1977, 2005)¹; Illinois (2005); Maine (2005); Hawaii (1991, 2005, 2006, 2011)²; New Jersey (1992, 2006)¹; Washington (2006); Iowa (2007); Oregon (2007); Vermont (1992, 2007)¹; Colorado (2007); Connecticut (1991, 2011)¹; Nevada (1999, 2011)¹; Massachusetts (1989, 2011)¹; Delaware (2009, 2013)¹

Laws banning discrimination based on sexual orientation (4 states)
Wisconsin (1982); New Hampshire (1997); Maryland (2001); New York (2002)

Référence : National Gay and Lesbian Task Force (2013).

CONTEXTE LÉGAL CANADIEN

Au Canada

- Au niveau fédéral : Charte canadienne des droits et libertés prohibe la discrimination sur la base de l'orientation sexuelle (Egan c. Canada, 1995)
- Toutes les lois provinciales concernant les droits de la personne interdisent la discrimination sur la base de l'orientation sexuelle
- La discrimination sur la base de l'identité de genre : interdite dans l'emploi dans certaines provinces et le projet de loi **C-279**

QUELQUES CHIFFRES...

SUR LA DISCRIMINATION ET L'HOMOPHOBIE AU TRAVAIL

Aux États-Unis

- **General Social Survey 2008 :**
 - 42% des employé(e)s LGB auraient vécu au moins une forme de discrimination à cause de leur orientation sexuelle
 - 33% des employé(e)s LGB seraient dans le placard au travail
- **Beatty et Kirby (2006) :** 25% à 66% d'individus LGB auraient vécu une forme de discrimination au travail, incluant le licenciement, la violence et de l'ostracisme

QUELQUES CHIFFRES...

SUR LA DISCRIMINATION ET L'HOMOPHOBIE AU TRAVAIL

Au Canada

- ***General Social Survey 2004 :***
 - Le milieu de travail est l'endroit où les adultes LGB ayant répondu au sondage auraient vécu le plus de discrimination
 - 44% des employé(e)s lesbiennes et gais et 41% des employé(e)s bisexuel(le)s ont vécu une forme de discrimination au travail
- Malgré la différence dans les contextes légaux américain et canadien, les chiffres sont similaires

QUELQUES CHIFFRES...

SUR LA DISCRIMINATION, L'HOMOPHOBIE ET L'HÉTÉROSEXISME AU TRAVAIL

Au Québec

Chamberland (2007) :

- Presque un employé homosexuel sur quatre (23%) aurait subi une forme d'homophobie directe dans le cadre de l'emploi
- harcèlement ou des avances sexuelles non désirées (20,9%);
- intimidation ou menace à caractère sexuel (5,1 %) ou non sexuel (15,6 %);
- agression à caractère sexuel (1,8 %) ou non sexuel (7,1 %);
- vandalisme contre les outils ou le lieu de travail de la personne (4,4 %);
- orientation sexuelle inconnue par la majorité ou la totalité de leur entourage immédiat de travail (70%)

LA GESTION DE LA DIVERSITÉ SEXUELLE

- Les employeurs peuvent réduire la discrimination et l'homophobie en milieu de travail en adoptant des **initiatives de gestion de la diversité sexuelle** (Paludi, 2012)

Définition

- La gestion de la diversité est une approche qui propose une collection d'idées et de mesures visant l'atteinte de la diversité dans les organisations afin d'augmenter leur productivité et leur efficacité (Hyman et al, 2012).

Exemples d'initiatives de gestion de la diversité sexuelle :

- Politiques antidiscriminatoires
- Formations à la diversité sexuelle
- Groupes de soutien LGBT

POLITIQUES ANTIDISCRIMINATOIRES

- **Définition :**
 - Symboles d'autorité qui décrivent les règlements moraux de conduite et offrent des lignes directrices et de l'information au sujet du comportement approprié au sein de l'entreprise (Barron et Hebl, 2012).
- Sont **négatives** : interdisent la discrimination
- Sont **top-down** : imposées du haut (gestionnaires) pour changer le climat hétérosexiste au travail
- **Critiquées**, car elles ne sont pas toujours appliquées ou renforcées et parce qu'elles font peu pour promouvoir l'égalité et l'inclusion (ex : Barron, 2010 ; Beatty et Kirby, 2006 ; Harding et Peel, 2007).

FORMATIONS À LA DIVERSITÉ SEXUELLE

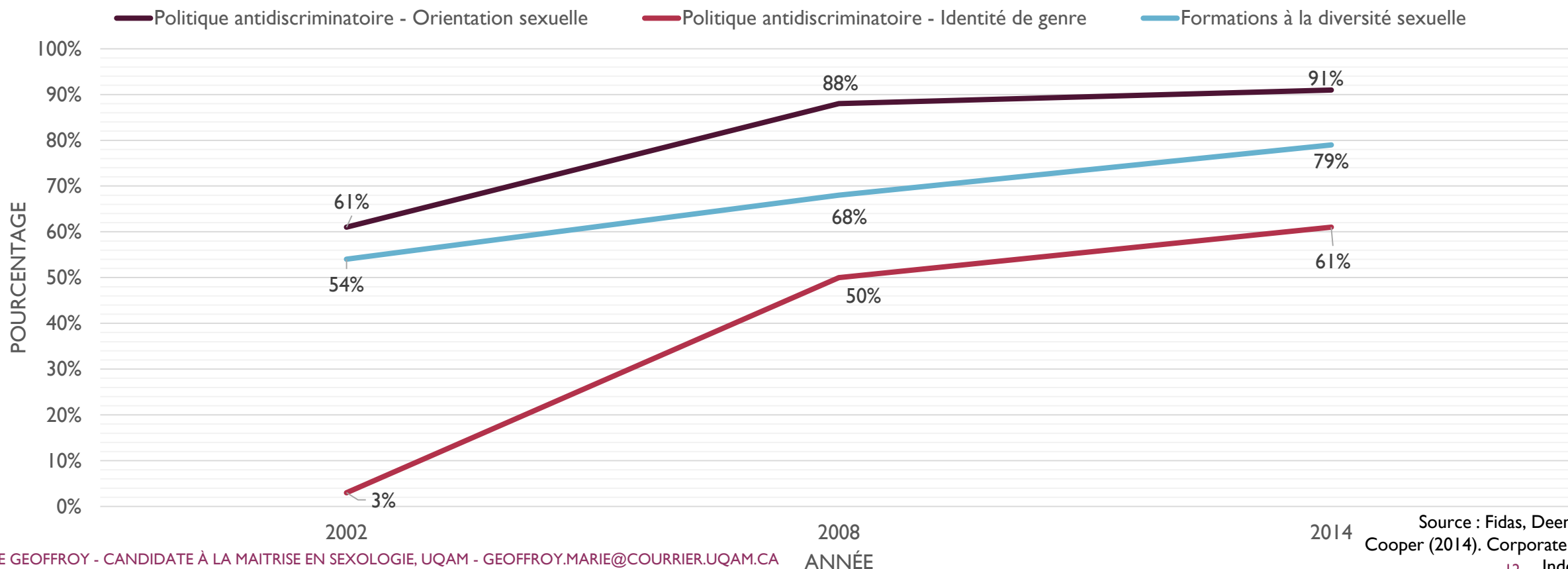
■ Définition :

- Formations qui traitent de la diversité sexuelle dans le but de souligner l'importance de la diversité et de changer les comportements, les perceptions, les attitudes et les connaissances des employés sur les minorités sexuelles (Agars, 2004; Kulik, 2008; Paludi, 2012)
- Sont **positives** : ne visent pas à interdire un comportement, mais plutôt à promouvoir l'égalité
- Sont **bottom-up** : imposées du bas (employé(e)s) pour changer le climat hétérosexiste au travail
- Sont offertes gratuitement dans quelques grandes entreprises, et souvent seulement aux dirigeants.
- Sinon, ce sont des formations que les syndicats vont parfois payer

QUELQUES CHIFFRES....

SUR LES INITIATIVES DE GESTION DE LA DIVERSITÉ SEXUELLE – AUX ÉTATS-UNIS

Pourcentage des compagnies du Fortune 500 qui ont des initiatives de gestion de la diversité sexuelle



QUELQUES CHIFFRES....

SUR LES INITIATIVES DE GESTION DE LA DIVERSITÉ SEXUELLE – AU CANADA

- **Canada** : Aucune donnée de ce genre
- Les entreprises canadiennes sont nombreuses à avoir mis en place des initiatives de gestion de la diversité ethnoculturelle (Haq et Ng, 2010)
- Plusieurs entreprises américaines ont aussi des succursales au Canada – la tendance serait semblable
- **Fierté au travail Canada**
 - Critère pour être membre : au moins une succursale doit avoir un groupe de soutien LGBT



EFFICACITÉ DES INITIATIVES DE LA GESTION DE LA DIVERSITÉ SEXUELLE

Le « business case » :

- l'avantage compétitif = raison principale derrière cette tendance organisationnelle (Hays-Thomas, 2004 ; Kumra et Manfredi, 2012 ; Mor Barak, 2005)
- Employées hautement qualifié(e)s
- *DINK (Double income no kids)*

- Sommes importantes investies par les organisations dans des efforts d'inclusion ou de gestion de la diversité.
- Peu d'indications ou de conseils pratiques sur la conception d'initiatives de diversité et peu de recherches scientifiques ont évalué l'efficacité des initiatives de diversité ou de leurs résultats (Kulik et Roberson, 2008).

EFFICACITÉ DES POLITIQUES ANTIDISCRIMINATOIRES

- Limites des politiques antidiscriminatoires :
 - Implication des gérants et des cadres supérieurs est impérative (Huffman, Watrous-Rodriguez et King; 2008; Madera, King et Hebl, 2013; Rynes et Rosen, 1995)
 - La connaissance des politiques chez les employé(e)s est impérative (Barron, 2010)
 - Ne sont pas toujours mises en application (Hyman et Klarsfeld,, 2012)
 - Permettent des compensations monétaires, mais font peu pour promouvoir l'égalité et la diversité (Healy, Kirton et Noon, 2011)
 - Ne changent pas les attitudes des individus (Waldo, 1999)
 - Ne prennent pas en considération les situations différentielles dans lesquelles se trouvent les minorités sexuelles à cause de l'inégalité structurelle (Harding et Peel, 2007)

EFFICACITÉ DES POLITIQUES ANTIDISCRIMINATOIRES

- L'action légale est le dernier recours pour les minorités invisibles :
 - Une poursuite nécessite que l'employé(e) dévoile son orientation sexuelle
 - Met en jeu la relation avec l'employeur
- Politiques antidiscriminatoires seraient seulement utiles pour décourager l'homophobie dans sa forme plus évidente et plus flagrante
- Les efforts aux niveaux législatif (lois contre la discrimination, accès au mariage, etc.) et entrepreneurial (politiques antidiscriminatoires, etc.) ne suffisent pas par eux-mêmes pour transformer les attitudes et valeurs sociétales (Beatty et Kirby, 2006; Harding et Peel, 2007, Waldo, 1999).

EFFICACITÉ DES FORMATIONS À LA DIVERSITÉ SEXUELLE

- L'éducation et la démystification : demeurent essentielles même en présence de législations favorables (Chamberland, 2007) et préalablement à la répression (Borrillo, 2001).
- Limites des formations :
 - Ne fournissent pas suffisamment de motivation aux employé(e)s pour qu'elles/ils changent leurs comportements (Kulik et Roberson, 2008)
- **Ce serait la combinaison de plusieurs initiatives qui semble être la combinaison gagnante** (Harding et Peel, 2007 ; Kulik et Roberson, 2008).

EXTRAIT D'ENTREVUE – INFORMATEURS CLÉS

- *« mais le but, c'était de faire écrire des choses par la direction, par le conseil d'administration, qu'il y ait des mots clés écrits pis après ça, quand on fait des demandes ou qu'on veut aller plus loin, bin on peut arrimer nos demandes avec des éléments concrets. Il faut toujours que ce soit très explicite qu'on lutte contre la discrimination à l'endroit des minorités sexuelles à quelque part. Il faut nommer.[...] Il faut que ça soit clair que l'homophobie, la transphobie, c'est inacceptable, pis c'est pas juste les minorités sexuelles qui le disent, c'est aussi la direction »*
- *« pour moi, c'est clair que les lois ne sont pas suffisantes, mais les lois sont claires comme bases. On ne peut pas prendre pour acquis que dans un pays où le mariage entre conjoints du même sexe est accepté, que le problème est réglé et qu'y'a plus d'homophobie nulle part là. Moi personnellement, j'ai toujours été en faveur de faire des lois claires et ensuite on est bien accoté pour faire la sensibilisation qui vient par la suite là. »*

LES MICRO-AGRESSIONS SUR LA BASE DE L'ORIENTATION SEXUELLE

■ Définition :

- Affronts, rebuffades ou insultes verbales, non verbales et environnementales quotidiens – intentionnels ou non intentionnels – qui communiquent des messages hostiles, dérogatoires ou négatifs ciblant des personnes précises, sur la seule base de leur appartenance à un groupe marginalisé (traduction libre, Sue, 2013).
- Le nouveau visage de la discrimination (Nadal, 2013).
- L'évaluation des micro-agressions vécues en milieu de travail = bon indice de l'efficacité des initiatives à la diversité sexuelle à réellement éliminer l'hétérosexisme des milieu de travail.

LE PROJET DE MÉMOIRE EN COURS

- **Il existe très peu de données/d'études canadiennes sur la gestion de la diversité sexuelle** (Buddel, 2011)
- Le Plan d'action gouvernemental de lutte contre l'homophobie reconnaît ce problème et souligne qu'il faut continuer à lutter contre l'homophobie en milieu de travail (Ministère de la Justice, 2011)
- **Entrevues semi-dirigées (~12) : personnes LGB travaillant dans des moyennes ou grandes entreprises et informateurs clés**
 - Perceptions et vécus par rapport aux initiatives de gestion de la diversité sexuelle
- Analyse des micro-agressions vécues en milieu de travail par les employés LGB interviewés à partir d'une grille inspirée du *Homonegative Microaggressions Scale* (Wright & Wegner, 2012)

LE PROJET DE MÉMOIRE EN COURS

Objectifs:

Dresser un portrait des initiatives de gestion de la diversité sexuelle adoptées par de grandes entreprises canadiennes.

Explorer les perceptions et expériences qu'ont les employé(e)s LGB par rapport à ces dernières, surtout en ce qui a trait l'efficacité et les retombées.

Suggérer des pistes pour améliorer les initiatives, afin qu'elles répondent mieux aux besoins des employés LGB.

LE PROJET DE MÉMOIRE EN COURS

- *« Y'a beaucoup beaucoup de personnes de minorités sexuelles qui n'en parlent pas. Moi, je déteste le mot s'afficher, hein, c'est pas s'afficher, c'est juste vivre comme tout le monde, devant la même tasse de café que tout le monde, parler de ce qu'on a fait avec notre conjoint, conjointe, naturellement, je pense que c'est quelque chose qui n'est pas encore acquis du tout. »*

RECHERCHE SUR LES PERCEPTIONS ET LES VÉCUS DES EMPLOYÉ(E)S LESBIENNES, GAIS ET BISEXUEL(LE)S

Vous êtes une personne bisexuelle, lesbienne ou gaie travaillant dans une moyenne ou grande entreprise?

Nous avons besoin de vous !

Pour une entrevue dans le cadre d'une recherche sur les initiatives de gestion de la diversité sexuelle des entreprises. Une compensation financière de 30\$ est offerte!

Vous êtes intéressés à participer? Vous avez des questions? Contactez Marie Geoffroy directement : 514-386-8979 ou geoffroy.marie@courrier.uqam.ca

UQÀM

Chaire de recherche sur l'homophobie

FACULTÉ DES SCIENCES HUMAINES

Cette étude a été approuvée par le Comité éthique de l'Université du Québec à Montréal



RÉFÉRENCES

- Agars, M. D., & Kottke, J. L. (2004). Models and Practice of Diversity Management: A Historical Review and Presentation of a New Integration Theory. In M. S. Stockdale & F. J. Crosby (Eds.), *The psychology and management of workplace diversity* (pp. 55-77). Malden, MA: Blackwell Publishing Ltd.
- Barron, L., & Hebl, M. (2012). Understanding and Remediating Sexual Orientation Prejudice and Discrimination in the Workplace. In M. A. Paludi (Ed.), *Managing Diversity in Today's Workplace: Strategies for Employees and Employers* (Vol. 1, pp. 209-224). CA: Praeger.
- Beatty, J. E., & Kirby, S. L. (2006). Beyond the Legal Environment: How Stigma Influences Invisible Identity Groups in the Workplace. *Employee Responsibilities & Rights Journal*, 18(1), 29-44.
- Beauchamp, D. L. (2008). L'orientation sexuelle et la victimisation 2004 (produit no 85F0033M). Ottawa: Statistique Canada.
- Borrillo, D. (2001). *L'homophobie* (2 ed.). Paris: Presses Universitaires de France.
- Buddel, N. (2011). Queering the Workplace. *Journal of Gay & Lesbian Social Services*, 23(1), 131-146.
- Chamberland, L. (2007). Gais et lesbiennes en milieu de travail : Rapport synthèse de recherche. Montréal: Centre collégial de développement de matériel didactique.
- Fidas, D., & Cooper, L. (2014). Corporate Equality Index 2014 (pp. 102). Washington, D.C.: Human Rights Campaign Foundation.
- Haq, R., & Ng, E. S. W. (2010). Employment equity and workplace diversity in Canada. In A. Klarsfeld (Ed.), *International Handbook on Diversity Management at Work: Country Perspectives on Diversity and Equal Treatment* (pp. 68-82). UK: Edward Elgar Publishing.

RÉFÉRENCES

- Harding, R., & Peel, E. (2007). Heterosexism at Work: Diversity Training, Discrimination Law and the Limits of Liberal Individualism. In V. Clarke & E. Peel (Eds.), *Out in Psychology: Lesbians, gay, bisexual, trans and queer perspectives* (pp. 247-271). Chichester: John Wiley & Sons Ltd.
- Hays-Thomas, R. (2004). The Contemporary Focus on Managing Diversity. In M. S. Stockdale & F. J. Crosby (Eds.), *The Psychology and Management of Workplace Diversity* (pp. 3-30). Malden, MA: Blackwell Publishing.
- Healy, G., Kirton, G., & Noon, M. (2011). *Equality, Inequalities and Diversity: Contemporary Challenges and Strategies*. Hampshire, England: Palgrave Macmillan.
- Huffman, A. H., Watrous-Rodriguez, K. M., & King, E. B. (2008). Supporting a diverse workforce: What type of support is most meaningful for lesbian and gay employees? [Article]. *Human Resource Management*, 47(2), 237-253.
- Hyman, R., Klarsfeld, A., Ng, E., & Haq, R. (2012). Introduction: Social regulation of diversity and equality. *European Journal of Industrial Relations*, 18(4), 279-292. doi: 10.1177/0959680112461575
- Kulik, C. T., & Roberson, L. (2008). Diversity initiative effectiveness: What organizations can (and cannot) expect from diversity recruitment, diversity training, and formal mentoring programs. In A. P. Brief (Ed.), *Diversity at work* (pp. 265-317). UK: Cambridge University Press.
- Kumra, S., & Manfredi, S. (2012). *Managing Equality and Diversity*. New York: Oxford University Press.
- Madera, J. M., King, E. B., & Hebl, M. R. (2013). Enhancing the Effects of Sexual Orientation Diversity Training: The Effects of Setting Goals and Training Mentors on Attitudes and Behaviors. *Journal of Business and Psychology*, 28(1), 79-91.

RÉFÉRENCES

- Ministère de la Justice. (2011). *Plan d'action gouvernemental de lutte contre l'homophobie 2011-2016*. Québec: Gouvernement du Québec
Retrieved from www.justice.gouv.qc.ca/francais/ministere/dossiers/homophobie/plan_action_homo_FR.pdf.
- Mor Barak, M. E. (Ed.). (2005). *Managing Diversity: Toward a Globally Inclusive Workplace*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc.
- Nadal, K. L. (2013). *That's so gay! Microaggressions and the lesbian, gay, bisexual, and transgender community*. Washington, DC: American Psychological Association.
- National Gay and Lesbian Task Force (Cartographer). (2013). Nondiscrimination laws map. Retrieved from http://www.thetaskforce.org/reports_and_research/nondiscrimination_laws
- Paludi, M.A. (Ed.). (2012). *Managing Diversity in Today's Workplace: Strategies for Employees and Employers (Vol. 1: Gender, Race, Sexual Orientation, Ethnicity, and Power)*. CA: Praeger.
- Rynes, S., & Rosen, B. (1995). A field survey of factors affecting the adoption and perceived success of diversity management. *Personnel Psychology*, 48(2), 247-270.
- Sears, B., & Mallory, C. (2011). Documented Evidence of Employment Discrimination & Its Effects on LGBT People (pp. 20). Los Angeles, CA: The Williams Institute.
- Sue, D.W. (2013). Foreword. In K. L. Nadal (Ed.), *That's so gay! Microaggressions and the lesbian, gay, bisexual, and transgender community* (pp. ix-xii). Washington, D.C.: American Psychological Association.
- Waldo, C. R. (1999). Working in a majority context: A structural model of heterosexism as minority stress in the workplace. *Journal of Counseling Psychology*, 46(2), 218-232. doi: 10.1037/0022-0167.46.2.218
- Wright, A. J., & Wegner, R.T. (2012). Homonegative Microaggressions and Their Impact on LGB Individuals: A Measure Validity Study. *Journal of LGBT Issues in Counseling*, 6(1), 34-54.